

# **PENGARUH *LEARNING MOTIVATION*, *JOB INVOLVEMENT*, DAN *SELF EFFICACY*, TERHADAP *TRAINEE'S JOB SATISFACTION***

Dhyah Setyorini ([dhyah\\_setyorini@uny.ac.id](mailto:dhyah_setyorini@uny.ac.id))  
Rr. Indah Mustikawati ([i\\_mustikawati@uny.ac.id](mailto:i_mustikawati@uny.ac.id))  
Indarto Waluyo ([indarto\\_waluyo@uny.ac.id](mailto:indarto_waluyo@uny.ac.id))  
Arief Zulianto Susilo ([ariefzulyanto@uny.ac.id](mailto:ariefzulyanto@uny.ac.id))  
Taufiquriza Subhty ([rizasubhty@gmail.com](mailto:rizasubhty@gmail.com))  
Rr. Nur Antari Wijayanti

## **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee's Job Satisfaction*. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa magang pada Prodi Akuntansi sebanyak 60 orang dari 77 orang seluruh peserta magang. Teknik pengambilan data menggunakan angket melalui mail-survei. Adapun teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee's Job Satisfaction* secara simultan. Kepuasan bekerja bagi peserta magang (*Trainee's Job Satisfaction*) dipengaruhi hanya oleh *Learning Motivation*, hal ini kemungkinan karena peran yang diberikan kepada peserta magang di lokasi magang tidak sesuai dengan harapan para peserta namun memberikan pengalaman baru sehingga membuat mahasiswa menjadi antusias. Perusahaan tidak memaksimalkan fungsi peserta magang untuk membantu pekerjaan-pekerjaan terkait dengan latar belakang pendidikannya sehingga *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Selain itu durasi magang tidak memberikan kesempatan bagi para peserta untuk dapat belajar lebih banyak.

Kata Kunci: *Learning Motivation*, *Job Involvement*, *Self Efficacy* dan *Trainee's Job Satisfaction*

## **Abstract**

*This study was a comparative causal research that aims to determine the effect of Learning Motivation, Job Involvement, and Self Efficacy against Trainee's Job Satisfaction. The sample of this study was apprenticeship students in Accounting Program as many as 60 people from 80 people all apprentices. Technique of collecting data used questionnaire through mail-survey. The data analysis was multiple regressions. The result showed that there was no effect of Learning Motivation, Job Involvement, and Self Efficacy to Trainee's Job Satisfaction simultaneously. Trainee's Job Satisfaction only was influenced by Learning Motivation, this could be probably because the role given to interns at the internship location was not in line with the expectations of the participants but it provided new experiences that make students enthusiastic. The company did not maximize the function of apprentices to assist the work related to the educational background so that self-efficacy did not affect satisfaction. In addition, the duration of the internship did not provide an opportunity for the participants to learn more.*

Keywords: *Learning Motivation*, *Job Involvement*, *Self Efficacy* dan *Trainee's Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kesiapan angkatan kerja memasuki pasar global menjadi tantangan bagi pemerintah Indonesia. Data BPS bulan Februari tahun 2016 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,02 juta atau setara 5,5%. Angka tersebut menjadi perhatian pemerintah karena tingkat pengangguran merupakan salah satu indikator keberhasilan pemerintah terkait dengan penyediaan lapangan pekerjaan yang merupakan hak setiap penduduk yang termasuk dalam usia kerja. Oleh karena itu upaya menekan angka pengangguran harus ditingkatkan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan, termasuk melibatkan perguruan tinggi.

Untuk meningkatkan kesiapan kerja, pengetahuan saja tidak cukup. Pengetahuan yang diperoleh dari perguruan tinggi harus dilengkapi dengan ketrampilan dan pengalaman kerja pada masing-masing bidang. Oleh karena itu, program magang menjadi alternatif untuk membekali lulusan menjadi lebih kompeten dan profesional. Program magang memiliki beberapa manfaat seperti: 1) mengenalkan calon profesional mengenal dunia kerja yang riil, 2) menjadi media atau wadah calon profesional mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, 3) melatih dan mengasah kemampuan calon profesional dalam pengambilan keputusan, dll.

Manfaat program magang membuat beberapa perguruan tinggi mewajibkan praktik program magang, termasuk di Universitas Negeri Yogyakarta. Program magang tidak hanya diterapkan untuk pendidikan vokasi (D3), tetapi juga untuk program S1 termasuk Prodi Akuntansi (mulai kurikulum 2014). Berdasarkan observasi praktik magang pendidikan vokasi di (D3), khususnya di Fakultas Ekonomi, pemegang (*trainee*) mendapat tempat magang yang sesuai dengan bidang keahliannya/keilmuannya. Mereka mendapat banyak manfaat dengan mengikuti program magang. Beberapa diantaranya kemudian

menjadi karyawan tetap di tempat magang. Namun demikian, masih ada beberapa pemegang yang belum mendapat tempat magang sesuai dengan bidang keahliannya (ilmunya). Pemegang yang tidak mendapat tempat magang sesuai dengan bidang keahliannya/keilmuannya merasa kecewa dan tidak puas. Mereka merasa tidak ada tambahan pengetahuan dan ketrampilan di tempat magang. Kepuasan kerja magang menjadi tidak optimal.

Kepuasan kerja pemegang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: motivasi, keterlibatan kerja (*job involvement*), komitmen organisasi, perilaku organisasi, *absenteeism*, keterlambatan, *withdrawal cognition*, *turnover*, stress yang dirasakan, *job performance*, dan lain-lain (Kreitner dan Kinicki, 2008). Dari beberapa faktor tersebut, dipilih faktor *Learning Motivation*, keterlibatan kerja (*Job Involvement*), dan *Self Efficacy*.

Mengingat program magang S1 di FE UNY relatif baru, maka diperlukan penilaian mengenai TJS. Penilaian TJS pada *trainee* di Prodi Akuntansi dapat menjadi umpan balik untuk menilai program magang di Prodi Akuntansi. Umpan balik ini menjadi bahan untuk mengambil keputusan terkait penataan dan perbaikan program magang di Prodi Akuntansi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee’s Job Satisfaction*?”

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee’s Job Satisfaction*. Setelah melakukan penelitian, manfaat yang diharapkan

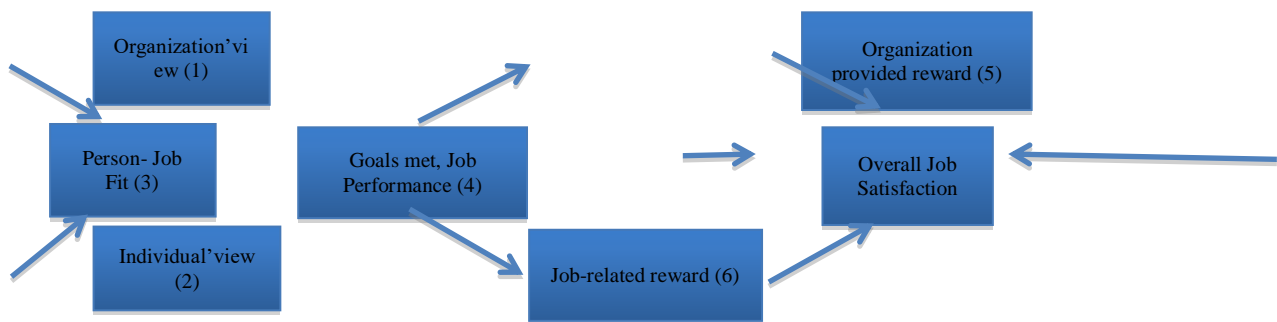
1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *Trainee’s Job Satisfaction* pada Prodi Akuntansi.
2. Untuk bahan pertimbangan pengelola Prodi Akuntansi untuk menata, mengelola, dan memperbaiki program magang yang ada.

3. Untuk umpan balik bagi dunia industri dalam memanfaatkan program magang yang ada di perguruan tinggi.
4. Untuk mendukung penelitian sebelumnya dan menjadi salah satu penelitian referensi terkait *Trainee's Job Satisfaction*.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### *Trainee's Job Satisfaction*

Sikap dan keyakinan individu mempengaruhi perilakunya, termasuk perilaku kerja. Individu dapat bekerja rajin atau sebaliknya tergantung dari sikap dan keyakinannya. Sikap dan keyakinan yang positif/baik akan membuat individu rajin bekerja, sedangkan sikap dan keyakinan yang negatif/buruk akan membuat individu menjadi malas bekerja. Sikap dan keyakinan positif ini dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan (Kreitner and Kinicki, 2008). Kepuasan kerja secara umum menggambarkan seberapa besar individu menyukai pekerjaannya. Beberapa studi menunjukkan kepuasan kerja terkait dengan banyak hal seperti: otonomi, pekerjaan itu sendiri, pentingnya pekerjaan, kondisi kerja, supervisi, stress, identitas ketrampilan, hubungan social, hubungan teman kerja, variasi kerja, kesempatan promosi, dan umpan balik (Hackman & Oldham, 1980; Smith, Kendall, & Hulin, 1969). Syptak, J.M., Marsland, D.W., & Ulmer, D. (1999) menyebutkan kebijakan perusahaan, gaji/benefit, hubungan interpersonal/sosial, kondisi kerja, pencapaian, pengukuran, otonomi, peningkatan, keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mempengaruhi kepuasan kerja. Dari beberapa studi tersebut kepuasan kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang sebagaimana gambar dibawah ini:



Gambar 1 Dua Sudut Pandang Organisasi Kepuasan Kerja: Organisasi dan Individu

Gambar di atas menampilkan perbedaan sudut pandang antara organisasi dan individu menilai kepuasan kerja secara keseluruhan. Baik organisasi dan individu menilai kesesuaian antara pekerjaan dengan personal. Ketika kesesuaian antara pekerjaan dengan individu tercapai, organisasi menilai tujuannya telah tercapai demikian pula dengan individu. Saat kedua tujuan tercapai, kinerja pekerjaan dinilai. Selanjutnya organisasi menyediakan *reward* atas kinerja pekerjaan yang telah dilaksanakan individu, sementara di sisi lain individu menilai apakah *reward* yang diterimanya telah sesuai dengan pekerjaan/upaya yang telah dilaksanakan atau dikeluarkan. Penilaian antara pekerjaan dengan *reward* yang diterima/diberikan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini juga dapat mempengaruhi tujuan perusahaan dan kinerja.

Penelitian ini akan menilai kepuasan kerja dari dua sudut pandang individu yaitu pekerja magang (*trainee*). Kepuasan kerja pemegang (*trainee's job satisfaction-TJS*) adalah sikap, keyakinan, respon emosional *trainee* atas pekerjaan magangnya. Apabila TJS tidak optimal maka dikhawatirkan akan membawa dampak buruk pada kinerja pemegang. Kinerja menjadi turun dan dikhawatirkan muncul perilaku menyimpang yang akan merugikan perusahaan. Pada akhirnya, tujuan magang menjadi tidak efektif. Pengukuran kepuasan kerja *trainee* menggunakan *global job satisfaction* yang dikembangkan oleh Warr, Cook, dan Wall (1979) yang menggunakan 9 dimensi yaitu

jumlah variasi kerja (*amount of variety in job*), kesempatan menggunakan kemampuan (*opportunity to use ability*), kebebasan menggunakan metode kerja (*freedom of working method*), besarnya tanggungjawab (*amount of responsibility*), kondisi kerja secara fisik (*physical working condition*), jumlah jam kerja (*hour of work*), penghasilan/benefit (*income*), pengakuan kerja (*recognition for work*), dan kolega dan teman kerja (*colleagues and fellow*). Indikator ini menggunakan skala Likert 1-7 (“sangat tidak puas sekali” hingga “sangat puas sekali”).

### *Learning Motivation*

Motivasi adalah semua hal yang mendorong individu untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil/tujuan tertentu (M. Ngalim Purwanto, 2006). Nana Syaodih (2009) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu bergerak melakukan suatu kegiatan hingga mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja. Oemar Hamalik (2008) menyatakan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan/kebutuhan (Djaali, 2007). Roh (2014) mendeskripsikan *Learning Motivation* (LM) sebagai “*to make learner learn of their own will*”. Dari beberapa konsep mengenai motivasi yang telah dijabarkan, maka Motivasi Pembelajaran adalah suatu hal yang mendorong baik dari dalam maupun dari luar peserta didik untuk melakukan aktivitas pembelajaran (belajar). Dalam hal ini aktivitas pembelajaran adalah aktivitas belajar praktik di dunia industri.

Motivasi pembelajaran dalam konteks belajar praktik magang dapat menjadi salah satu faktor yang membuat mahasiswa mampu membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu

mengendalikan diri/emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian. Semakin tinggi Motivasi Pembelajaran maka akan menyebabkan Kepuasan Kerja Pemegang menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin rendah Motivasi pembelajaran akan menyebabkan kepuasan Kerja Pemegang menjadi rendah.

### *Job Involvement*

*Job Involvement* (JI) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang diidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, atau pentingnya suatu kerja dari total citra dirinya (Lodahl dan Krejner, 1965). Kanungo (1982) menjelaskan *Job Involvement* berbeda dengan *Work Involvement*. *Work Involvement* (WI) ditentukan secara historis sementara *Job Involvement* (JI) ditentukan secara situasional dan melibatkan sifat memuaskan atas suatu pekerjaan. Jadi *Job Involvement* (JI) didefinisikan sebagai pernyataan kognitif dari identifikasi psikologis individu dengan pekerjaan. Kanter (1977) dalam Igbaria *et.al.*, (1994) menjelaskan individu yang berada dalam pekerjaan atau kategori pekerjaan yang membatasi peningkatan potensial, akan mengalami penurunan kepuasan dan komitmen kepada organisasi menurun. Studi lain menyebutkan *Job Involvement* (JI) dapat menjadi prediktor kepuasan kerja, *work commitment*, dan kinerja (Bent-Porat, 1980; Rabinowitz, 1985; Wiener & Gechman, 1977 dalam Ibaria, 1994). Sementara penelitian Knoop (1995) dalam Imam Gozhali (2002) bahwa *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) tidak berkorelasi dengan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) secara menyeluruh. Keterlibatan Kerja hanya berkorelasi pada dua aspek yaitu: pertama, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kedua, kepuasan terhadap kesempatan promosi. Penelitian Imam Ghazali (2002) menunjukkan hasil sebaliknya dengan Knoop

(1995) yaitu Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

### *Self-Efficacy*

Pengertian *Self-Efficacy* menurut Albert Bandura “keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam mencapai keinginannya”. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008) *Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang memiliki kemampuan dalam melakukan suatu tugas. Stajkovic dan Luthans (2002) menyatakan *Self-Efficacy* mengacu keyakinan individu (keyakinan) tentangnya kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya dengan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Internalisasi yang kuat mengenai *Self-Efficacy* mendorong individu untuk berprestasi mencapai kesejahteraan pribadi melalui berbagai cara. Individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi memiliki persepsi ia mampu mengintegrasikan kemampuannya untuk melewati, menyelesaikan pekerjaan magangnya sehingga mencapai suatu hasil yang baik, sesuai dengan harapannya. Sebaliknya, individu dengan *Self-Efficacy* rendah memiliki persepsi kemampuannya belum tentu dapat membuat ia berhasil sukses atau menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil sesuai harapannya. *Self-Efficacy* tidak berfokus pada jumlah kemampuan yang dimilikinya tetapi pada keyakinan tentang apa yang mampu dilakukan dengan apa yang dimiliki pada berbagai variasi situasi. Terdapat perbedaan antara memiliki kemampuan dengan menjadi mampu mengintegrasikan kemampuan tersebut untuk sesuatu yang tepat dan melakukannya dalam situasi yang sulit.



## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel independen dan dependen.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi yang sedang mengikuti program magang industri sebanyak 77 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah diambil 60 orang. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi ganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Statistik**

Jumlah mahasiswa yang mengisi kuesioner yang dibagikan melalui media sosial sejumlah 60 dari seluruh peserta magang sebanyak 77 orang. Peserta magang yang mengisi kuesioner tersebar pada beberapa kelompok instansi yang didominasi oleh sektor publik sebagai lokasi pilihan sebanyak 34 orang. Peserta magang sisanya tersebar pada jenis kelompok BUMN/BUMD, Kantor Akuntan Publik (KAP) dan KPP, masing masing sejumlah 11, 2, dan 2 orang secara berurutan. Diantara mahasiswa magang, tercatat hanya 11 orang saja yang melakukan pekerjaan di sektor swasta. Untuk lebih rinci, informasi sebaran jenis instansi lokasi magang dapat dilihat pada tabel 2. Tabel 3 menunjukkan periode pelaksanaan magang. Pelaksanaan magang sudah dimulai sejak sebelum berakhirnya semester genap tahun ajaran 2016/2017. Sebagian besar mahasiswa mengambil kesempatan magang pada awal semester gasal tahun ajaran 2017/2018. Penyebab utamanya adalah bertepatanannya dengan periode pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata.

**Tabel 2**  
**Sebaran Responden Peserta Magang Berdasarkan**  
**Jenis Instansi**

<b>Instansi</b>	<b>Jumlah Peserta Magang</b>
-----------------	------------------------------

Swasta	11
Sektor Publik/Pemerintahan	34
BUMN/BUMD	11
Kantor akuntan publik	2
KPP	2
<b>Total</b>	<b>60</b>
Sumber: data diolah	

Program magang sudah mulai disosialisasikan sejak semester genap. Kegiatan magang direncanakan akan dilaksanakan hingga semester ganjil tahun ajaran 2017/2018. Dari keseluruhan jumlah mahasiswa yang memungkinkan untuk mengambil kegiatan magang, empat orang diantaranya sudah mulai melaksanakannya pada semester genap, sisanya terbagi ke dua periode selanjutnya. Pilihan periode pelaksanaan magang tidak hanya mempertimbangkan masalah pelaksanaan KKN, namun juga mempertimbangkan informasi mengenai waktu untuk bisa mulai magang dari pihak instansi tujuan. Tabel 3 menunjukkan komposisi jumlah peserta magang pada semester genap 2016/2017 hingga semester ganjil 2017/2018.

**Tabel 3**  
**Waktu Pelaksanaan Magang**

Semester	Jumlah Peserta Magang
Genap 2016/2017	4
Khusus	19
Gasal 2017/2018	37
<b>Total</b>	<b>60</b>

Sumber: data diolah

Waktu pelaksanaan magang tidak bisa ditentukan oleh para peserta magang, dengan kata lain bahwa instansi yang menentukan durasi mahasiswa untuk berkesempatan magang di instansi mereka. Berdasarkan hasil isian kuesioner, diperoleh bahwa dua orang mahasiswa melaksanakan magang dalam waktu kurang dari satu bulan. Peserta magang lainnya melaksanakan kegiatan magang minimal satu bulan, bahkan dari 60 kuesioner, didapat bahwa 21 mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk belajar lebih banyak dalam kegiatan magang hingga dua bulan.

**Tabel 4**  
**Durasi Pelaksanaan Magang**

Durasi Pelaksanaan	Jumlah Peserta magang
< 1 bulan	2
1 bulan	37
2 bulan	21
<b>Total</b>	<b>60</b>
Sumber: data diolah	

## Analisis Statistik Dan Pembahasan

### Uji Instrumen

#### Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen penelitian dari keempat variabel baik variabel independen maupun variabel dependen adalah sebagaimana pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item Tidak Valid	Keterangan
<i>Trainee's Job Satisfaction</i>	-	Semua valid
<i>Learning Motivation</i>	No. 4, 13, 17	Gugur 3 dari 18
<i>Job Involvement</i>	No. 9 dan 11	Gugur 2 dari 12
<i>Self-Efficacy</i>	-	Semua valid

Sumber: Data Diolah

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai korelasi *product moment* (r-hitung) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar atau sama dengan r-tabel 0,254 (dengan taraf signifikansi 5%, n sebanyak 60). Beberapa item yang tidak lolos uji validitas karena nilai r-hitung kurang dari nilai r-tabel selanjutnya tidak dapat digunakan pada uji reliabilitas atau dieliminasi.

#### Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2011). Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai alpha hitung dengan indeks adalah: lebih dari 0,800 termasuk tinggi; 0,600 – 0,799 termasuk sedang; dan

kurang dari 0,600 termasuk rendah (Sumarni, 2006).

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha
<i>Job Satisfaction</i>	0,897
<i>Job Involvement</i>	0,630
<i>Learning Motivation</i>	0,762
<i>Self-Efficacy</i>	0,762

Sumber: data diolah

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 6 diperoleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian tidak mengalami permasalahan reliabilitas atau handal dalam melakukan pengukuran variabel penelitian dengan nilai alpha lebih dari 0,600.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Statistik**

	Beta	Sig
Const	19,565	0,031
JI	-0,141	0,515
LM	0,589	0,002
SE	0,077	0,756
F		5,120
Sig.		0,003
Adj r <sup>2</sup>		0,173

Sumber: data diolah

Tabel 11 menunjukkan hasil uji statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian ini. Tabel tersebut menunjukkan bahwa hanya variabel *Learning Motivation* yang mempengaruhi kepuasan bekerja bagi peserta magang. Pengalaman untuk bekerja dalam instansi magang menjadi motivasi untuk meningkatkan rasa ingin tahu mengenai dunia kerja. Pengalaman magang menjadi kesempatan bagi peserta magang untuk mengetahui bagaimana kegiatan di dunia kerja. Rasa ingin tahu yang muncul tidak hanya sebatas dari sisi keilmuan akuntansi saja.

Minimnya keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akuntansi instansi menjawab

mengapa kepuasan bekerja selama kegiatan magang tidak dipengaruhi oleh variabel *Job Involvement*. Hubungan tersebut sangat mungkin karena peserta magang tidak merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah hal yang penting untuk dipelajari mengingat mereka berasal dari program studi akuntansi sedangkan yang mereka lakukan tidak terkait langsung dengan akuntansi. Para peserta magang mengharapkan akan memperoleh kesempatan untuk bisa benar-benar merasakan pekerjaan dalam peran yang terkait dengan transaksi ekonomi atau bagian akuntansi dan keuangan. Pada kenyataannya hanya sedikit peserta magang yang memperoleh kesempatan untuk benar-benar melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang mereka pelajari.

Pekerjaan yang dipercayakan kepada peserta magang sebagian besar bukanlah pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keahlian spesifik mengenai akuntansi. Pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka justru yang lebih bersifat umum. Kondisi yang sedemikian rupa membuat para mahasiswa tidak meningkatkan motivasi belajar untuk memperoleh kepuasan bekerja.

Pekerjaan yang tidak terkait dengan kegiatan akuntansi, membuat *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan magang. Hal tersebut dimungkinkan karena peserta magang tidak mengenal betul mengenai kegiatan yang harus mereka lakukan di tempat magang. Pada umumnya memang untuk peserta magang dari latar belakang keilmuan akuntansi, sangat jarang untuk dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan yang terkait dengan kegiatan akuntansi perusahaan. Sebagai contoh, mahasiswa yang magang di Direktorat Jendral Pajak tidak akan memperoleh kesempatan untuk menginput atau memeriksa tagihan pajak seorang wajib pajak karena data wajib pajak merupakan informasi rahasia. Tidak mudah bagi mahasiswa untuk magang di sebuah instansi pada bagian akuntansi. Perbedaan antara keilmuan dan peran mereka di tempat magang membuat peserta magang merasa bisa melakukan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga *Self-Efficacy* yang diperoleh dari kelas

tidak mempengaruhi kepuasan dalam kegiatan magang. Pekerjaan yang dilakukan oleh peserta magang jauh lebih mudah sehingga tidak memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang tepat. Peserta magang sangat mungkin kemudian menjadi tidak merasa puas dengan pekerjaannya yang tidak menuntut kemampuan mereka lebih banyak. Perbedaan ekspektasi dan kenyataan bahwa mereka harus melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan akuntansi, membuat variabel *Self-Efficacy* peserta rendah.

Kegiatan magang dapat memberikan ilmu baru bagi mahasiswa mengenai bayangan mereka terhadap dunia kerja. Banyaknya kegiatan-kegiatan yang di luar keilmuan memicu mereka untuk mau belajar. Keterlibatan dalam praktik akuntansi dalam instansi tempat magang mungkin akan jauh meningkatkan semangat mereka untuk lebih banyak belajar.

Dalam waktu hanya satu bulan, seorang mahasiswa baru hanya mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang sederhana. Secara sederhana, mereka belum mengetahui apakah secara keilmuan mereka sudah mencukupi untuk menghadapi dunia kerja atau belum. Dengan demikian mereka akan memberikan pendapat bahwa *Job Involvement* tidak berpengaruh terhadap rasa puas dalam bekerja. Berdasarkan hasil tabulasi data juga diperoleh bahwa ada instansi yang memberikan kesempatan magang kurang dari satu bulan. Instansi seperti ini kurang memberikan kesempatan kepada peserta magang untuk benar-benar menerima proses pembelajaran dan keterlibatan mereka dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan pokok.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik dapat disimpulkan hipotesis tidak dapat didukung. Tidak terdapat pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self-Efficacy* terhadap *Trainee's Job Satisfaction* secara simultan. Kepuasan bekerja bagi

peserta magang (*Trainee's Job Satisfaction*) dipengaruhi hanya oleh *Learning Motivation*, hal ini kemungkinan karena peran yang diberikan kepada peserta magang di lokasi magang tidak sesuai dengan harapan para peserta namun memberikan pengalaman baru sehingga membuat mahasiswa menjadi antusias. Perusahaan tidak memaksimalkan fungsi peserta magang untuk membantu pekerjaan-pekerjaan terkait dengan latar belakang pendidikannya sehingga *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Selain itu durasi magang tidak memberikan kesempatan bagi para peserta untuk dapat belajar lebih banyak.

## Saran

Kepuasan bekerja merupakan hal yang sangat penting, namun pada penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk melihat keterkaitannya perlu pengamatan dalam waktu yang lebih lama. Demi sampel yang lebih baik juga demi peningkatan kemampuan mahasiswa dalam memahami dan belajar melaksanakan tugas nyata dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas lulusan dan memberikan pengalaman dalam dunia kerja sesungguhnya, sebaiknya kegiatan magang dilakukan lebih dari 1 bulan. Pihak kampus perlu meningkatkan kerjasama dengan perusahaan agar mengizinkan peserta magang untuk memperoleh peran nyata dalam bagian pekerjaan rutin.

## Referensi

- Djaali. (2007). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fields, D. (2002). *Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, CA. SAGE Publications.
- Gkolia, Aikaterini, Dimitri Belias, and Athanasios Koustelios (2014). Teacher's Job Satisfaction And Self- Efficacy: A Review. *European Scientific Journal* August 2014 edition vol.10, No.22 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431
- Ghozali, Imam (2002) *Pengaruh Religiositas, Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. *Jurnal Bisnis dan Strategi*, 9/ Juli/Th. VII/ 2002 . pp. 1-13.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hamzah B. Uno. (2010). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminarto Sofyan dan Hamzah B. Uno. 2004. Teori motivasi dan aplikasinya dalam penelitian, Gorontalo: Nurul Jannah.
- <https://www.bps.go.id>
- Igbaria, Magid, Saroj Parasuraman, & Michael K. Badawy (1994). Work Experience, Job Involvement, & Quality of Work of Life among Information Systems Personnel. *MIS Quarterly*. June (1994); 18; 2; Technology Collection pg. 175.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol 67 (3) June, pp341-349.
- Kerber, K. W., & Campbell, J. P. (1987). Job satisfaction: Identifying the important parts among computer sales and service personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(4), 337-352.
- Keritner, Robert and Angelo Kinicki (2008). *Organizational Behaviour*, 8<sup>th</sup> Ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Lodahl, Thomas M.; Kejner, Mathilde (1965). The Definition And Measurement Of Job Involvement, *Journal Of Applied Psychology*; Feb 65, Vol. 49 Issue 1, P24
- Meyer, J.P and L. Herscovitch, "Commitment in the Workplace: Toward a General Model," *Human Resource Management review* , Autumn 2001, p. 317.
- M. Ngali Purwanto. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Roh, Seak-Zoon. (2014). Structural Relationships of Adult e-Learners' Learning Motivation, Self-Regulated Learning, Learning Satisfaction, and Academic Procrastination: Focused on the Mediating Effect of Learning Flow. *International Information Institute (Tokyo). Information; Koganei* 17.12(A) (Dec 2014): 6217-6226.
- Sardiman A.M. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumarni dan Wahyuni. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syptak, J.M., Marsland, D.W., & Ulmer, D. (1999). Job satisfaction: Putting theory into practice. *Family Practice Management*. Retrieved from <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>.
- Wall, Peter, John Cook, and Toby Well (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspect of Psychological Well Being. *Journal of Occupational Psychological*, 52, 129-148.
- Wood, R and A. Bandura (1989), "Social Cognitive Theory of Organizational Management,"

:

